


CAI

YC 2

-78R22S



3 1761 11972408 6



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119724086>

CAI

YC2

- 78R223

Government
Publications

Retirement: Policies, Pensions and Proposals

Highlights of *Retirement Without Tears*,
the Report of the Special Senate Committee on
Retirement Age Policies

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

1994 2004

1995 2005

1996 2006

1997 2007

1998 2008

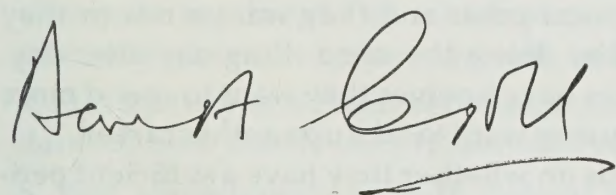
1999 2009

Government
Publications

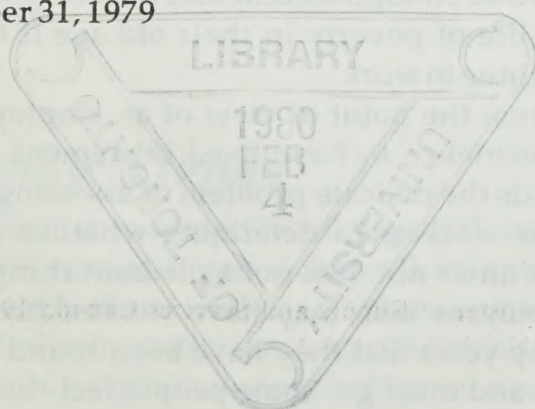
Preface

Late in 1977, the Senate created a special investigative committee to look into retirement policies in Canada. The committee was interested in the problems connected with compulsory retirement, often at age 65, especially the income of retired people. This led the committee to look at both the public retirement income system and private pensions. A lot of attention was devoted to the effects of changes in the population and the impact of inflation. The committee held hearings from October, 1978 to March, 1979 and approximately two years after it was set up, the committee issued its report *Retirement Without Tears*. The report itself is available at any of the hundreds of bookstores across Canada which handle government publications or by writing to the Canadian Government Publishing Centre, 270 Albert Street, Ottawa, Ontario K1A 0S9. It is, of course, available also in any public library.

The committee felt that many people would not be able to spare the time to read the complete report but would still be interested in the findings of the committee. As a result, this small pamphlet was prepared. It contains some abbreviated notes on the topics considered in the full report and the complete text of the recommendations of the committee. A limited number of copies of this pamphlet will be sent to anybody who asks for them from: The Clerk, Special Senate Committee on Retirement Age Policies, The Senate, Ottawa, Ontario K1A 0A4.



David A. Croll
Chairman
October 31, 1979



Part I

Retirement

Years ago, retirement was not common, particularly among people who lived on farms. Farmers worked until frailty or illness forced them to stop and it was not very different for workers in other industries. For most people in Canada there were no pensions and the poor-house was just over the horizon. By the 1930s things had changed. Partly as a result of social security legislation in the United States in the mid-1930s, it came to be accepted in Canada that people should retire at 65 or close to 65. There was, of course, no law forcing people to retire at 65 but it became customary in many companies and government bodies. Sometimes compulsory retirement at 65 was built into the pension plan and became automatic. Compulsory retirement raises quite a few issues of policy and practice.

One thing is very clear. There is lots of scientific evidence to show that the physical and mental abilities of people do not suddenly change when they reach 65. Some people begin to go downhill long before 65 and others are vigorous and alert until they are very old. Compulsory retirement at 65 cannot be justified on medical grounds as a general rule although there are naturally some people whose health fails in their 60s and they can no longer work as well as younger people.

However, there are those who badly want to retire at 65 or earlier. They may have jobs that involve a lot of mental or physical stress and they want a rest or they may be bored by doing the same thing day after day. They sometimes have hobbies they want to spend more time on or they may want to take up another career.

A lot depends on whether they have a sufficient pension or savings to let them retire and live comfortably. There are many others who, when they retire at 65, do not have enough income and it is cruel to sentence them to a life of poverty in their old age if they are able to continue to work.

From the point of view of an employer, it is a great convenience to have fixed retirement ages because it avoids the delicate problem of assessing the capacity of older workers to determine whether they should be kept on or not. It is not a pleasant thing to have to tell employees who may have worked hard and well for many years that they have been found to be incompetent and must go. Some people feel that keeping older

workers on may slow down the opportunities for promotion for younger employees.

Despite this, it is certain that compulsory retirement on grounds of age alone does constitute an infringement of human rights. It is in the same category as discrimination based on other things such as race or religion. The legal prohibitions against age discrimination in Canada are not uniform and in too many cases do not extend the protection of the law beyond the age of 65.

The committee felt strongly that there should be much more flexibility in retirement policy and that the age of retirement should be a matter of choice by individuals, subject to some commonsense rules about competence and physical fitness.

The specific recommendations of the committee are:

1. that the progressive abolition of mandatory retirement based on age become a general policy

(a) by amendments to the rules governing public servants and employees of companies under the jurisdiction of the federal government;

(b) by similar action with respect to provincial and municipal public servants;

2. that the mandatory age of retirement be increased one year at a time for five years by amending pension plans or retirement rules or conventions and that at the end of five years the concept of mandatory retirement at a particular age be abandoned completely;

3. that all human rights legislation be reviewed to eliminate any loopholes which permit age discrimination because of employee benefit and similar plans;

4. that a policy of flexible retirement become the standard for both public and private enterprises;

5. that amendments to both federal and provincial human rights legislation be sought at the earliest opportunity to minimize the possibility of discrimination based on age.

Part II

Demographic Trends

The population or demographic makeup of Canada is important for the economic and social well-being of the country. Although there is always some uncertainty about the level of immigration, the experts forecast that the number of old people in Canada will grow steadily.

For statistical purposes, those 65 and over are classified as old although many of them do not feel old. In 1978, there were about 2.1 million old people and it is estimated that the number will rise to 3.4 million by 2001. However, the increase will be much greater a few years after when the large number of babies born soon after the Second World War reach 65. About fifty years from now there may be as many as six to eight million people 65 and over. This will mean that there will be about one person 65 and over for every two people of working age (18 to 64).

This has been a cause for concern to some who fear that social security and other costs needed to maintain the large number of elderly people will be an intolerable burden on the labour force. This assessment of the burden of the elderly does not take adequate account of the smaller number in the younger age group (0 to 17) and the decline in the cost of their maintenance. For this reason, the ratio of the total dependent population, both young and old, to the total population will actually decrease until well into the next century. As a result, the committee did not share the alarm which has been expressed over the greying of the Canadian population.

In this area the recommendations of the committee are:

1. that, in view of the major institutional changes which will result from the explosive growth of those aged 65 and over early in the twenty-first century, planning be undertaken well in advance at every level of government to anticipate the problems of change;
2. that an essential element of this planning should be to ensure that the savings realized in such areas as education because of a declining younger dependent population be used to offset the increased public expenditures devoted to the older dependent population;
3. that appropriate administrative agencies be expanded at the federal, provincial and municipal levels to plan and co-ordinate the programs needed to meet the increased social and institutional demands of the aging population in transportation, homemaking services, housing and nursing homes and other areas of concern to the elderly.

Part III

The Income of the Elderly

Canada has a comprehensive system of social security to provide income support to the elderly. The best known element is the Old Age Security pension payable to everybody 65 and over although the recipients must meet certain residence requirements. To this is added the General Income Supplement which is paid to those in need. Another supplemental payment is the Spouse's Allowance which is paid to anybody 60 to 64 whose spouse receives the Old Age Security pension, although again those who are eligible must have incomes below a certain level. In a number of provinces there are also income supplements usually paid to persons in need which have the effect of guaranteeing a minimum income to provincial residents. These federal and provincial payments add up in most cases to between \$300 and \$400 a month for single people and \$600 to \$700 for married couples. One important point is that the amounts of the payments are tied to the Consumer Price Index of Statistics Canada and are adjusted quarterly as the level of consumer prices changes.

A public contributory pension scheme known as the Canada Pension Plan and the similar Quebec Pension Plan were introduced at the beginning of 1966. An essential feature of this plan is that all contributions are related to paid work. It provides for retirement benefits in addition to death, disability and survivors' benefits. The amount contributed by employees is 1.8 per cent of eligible earnings and a matching contribution is made by the employer. The self-employed contribute at the rate of 3.6 per cent. Contributions are not required below some minimum level of earnings or over some maximum although both these limits have been gradually increasing. In 1966 and 1967 the lower and upper limits were \$600 and \$5,000 but these were gradually increased in succeeding years until a new arrangement was introduced in 1975. At that time, the upper limit, known as the Year's Maximum Pensionable Earnings, was to be increased by 12 1/2 per cent annually until it reached the average annual industrial wage compiled by Statistics Canada. The retirement pension is 25 per cent of the monthly average pensionable earnings, although an adjustment is provided for to take account of the upward trend of both wages and the monetary ceilings on contributions. The pensions are also indexed to

the Consumer Price Index of Statistics Canada, the adjustment being made annually. The Canada/Quebec Pension Plan has a number of very desirable features such as universality, immediate vesting, complete portability and indexing.

In contrast, private pension plans in Canada have several deficiencies, the principal weakness being that the coverage of the private plans is limited. As a rule, there is no full indexing of private pensions although many of them provide for some adjustments. A substantial percentage of employees finish their working lives and have either no private pension at all or a small one. Even when employees are entitled to pensions, the lack of indexing means that the value of the pensions may be eaten away by inflationary price movements.

Despite the excellent qualities of the Canada/Quebec Pension Plan it does have a basic weakness; the amount of the pension is inadequate. In 1979, the maximum pension payable is \$218.06 a month although there are many workers who will not have earned enough or contributed long enough to receive the maximum. The main proposal of the committee in this area is that the contributions to the Canada/Quebec Pension Plan should be increased to 8 per cent, one-half to come from the employer and one-half from the employee. This would call for an increase of 2.2 per cent from each, to go into effect over a two-year period. The assumption is that an increase in contributions from 3.6 per cent to 8 per cent should lead to an approximate doubling of the present level of payments. For purposes of comparison it is of interest to note that social security taxes in the United States are between 6 and 7 per cent from both employees and employers totalling between 13 and 14 per cent.

The recommendations of the committee are:

- 1. that for all those 65 and over no action should be taken to diminish the rights and benefits they now enjoy;**
- 2. that, in view of the inadequacies of the private pension system in Canada, contributions under the Canada/Quebec Pension Plan be increased to 8 per cent, one-half to be contributed by the employer and one-half by the employee and the full 8 per cent to be contributed by the self-employed instead of the current aggregate level of 3.6 per cent. This recommendation involves an increase in the total contributions of 2.2 per cent annually for two years. This would mean**

that employers and employees each would contribute an additional 1.1 per cent per year until the total difference of 4.4 per cent is made up;

3. that employees be permitted to purchase pension entitlement at the new higher level by paying both the employer's and the employee's share for any desired period prior to the introduction of the higher contribution rates, but not to begin earlier than January 1, 1966, provided the employee earned above the required minimum for any prior year to be included;

4. that the increases in the benefits under the Canada/Quebec Pension Plan be phased in over a five-year period dating from the end of the year that the 8 per cent level of contributions is in effect;

5. that the benefits payable to those contributing at the new level be calculated on an actuarial basis for all those retiring before the payment of the higher pension level is fully effective;

6. that the expanded Canada/Quebec Pension Plan be integrated with or added to existing private pension plans at the option of the employers and the employees;

7. that early vesting, i.e. after one year, be introduced in the pension field under federal jurisdiction and that the provinces be urged to adopt this standard in areas under their control;

8. that, as a general principle, contributors to the Canada/Quebec Pension Plan should be permitted, if they wish, to take actuarially reduced pensions beginning at age 60.

Part IV

Retirement and the Economic Climate

Pensioners on fixed incomes are continually threatened by the effects of inflation. This is especially true in a period such as the 1970s when the increase in consumer prices was rapid. The cumulative effect of inflation can be very damaging to the welfare of pensioners. For example, the value of a pension is roughly cut in half in ten years if the inflation rate is 7 per cent per year and if the rate of inflation is 10 per cent the time it takes to halve the value of a pension is only 7 years. The earnings of people who work are normally adjusted upwards to compensate for inflation but this is not usual

for pensioners. As a result, there is a risk that retired people will be forced to bear an unfair share of the burden of rising prices. This creates severe problems both for individual and married pensioners and is a serious reflection on any government which allows this to happen. Inflation, in a normal range, does little to affect production but it can lead to the most serious social inequities.

The device normally adopted to protect either workers or pensioners from price increases is an escalation clause or adjustment which ties payments to some official index of consumer prices. Cost-of-living clauses are common in collective bargaining contracts but much less common in the case of pensions. The pensions of public servants are fully indexed but this is not usual in the private sector. Adjustments are made from time to time in pensions paid by private employers but it is rare that these changes reflect fully the increases in consumer prices. The issue of indexing pensions has become controversial and many private firms are unwilling to take the risk which could become very costly if the rate of inflation increased significantly. The inability of private pension plans to index pensions is a serious handicap in an inflationary period. This explains, in part, why the committee has favoured the expansion of the public pension system, the Canada/Quebec Pension Plan.

There is another aspect to the problem of inflation. Under the present circumstances, the maximum amount on which contributions to the Canada/Quebec Pension Plan can be made is still below the average industrial annual wage of approximately \$13,000. The ceiling in 1979 was \$11,700. This means that the pensions payable are small and it is desirable to increase the maximum appreciably to provide workers with some additional protection from rising prices. It was the opinion of the committee that the maximum on which contributions could be made should be increased by 50 per cent to roughly \$20,000 at current rates.

The recommendations of the committee are:

- 1. that the ceiling under the Canada/Quebec Pension Plan (the Year's Maximum Pensionable Earnings) be raised by 50 per cent to 1 1/2 times the average industrial wage, or approximately \$20,000 at current rates, so as to provide workers with a higher level of protection against inflation;**
- 2. that the increase take place in annual increments so**

that the new level of the Year's Maximum Pensionable Earnings is attained by the time the total contribution level of 8 per cent is in effect;

3. that the private pension system be urged to modify the designs of its plans wherever necessary to protect the long-service employees' pension contributions by calculating pensions on the basis of final earnings or some similar variant;

4. that the provinces and the federal government take appropriate action to require all private pension plans under their jurisdiction to disclose to their participants how their funds are being invested and how they are performing.

Part V

Women and Retirement

One of the most dramatic social changes in the last half of the twentieth century is the growing number of women who work for pay. Traditionally, the role of women was to keep house and look after the children although in rural families the women often shared in the work of the farm. By the 1970s, however, about one-half of the women in Canada were doing paid work. Only a little more than one-quarter of these women were covered by private pension plans. Most of them would be included in the Canada/Quebec Pension Plan but the combination of relatively low wages, limited periods of work, and the large amount of part-time work often limits the size of their pensions from this source. A further problem is that only paid workers can participate in the Canada/Quebec Pension Plan so that housewives are excluded. Obviously, the work done by housewives is important to the economy but the system does not provide for pensions to housewives. An additional weakness is that in private pensions survivor's benefits may not be provided for in some cases and widows may not be left any share of their late husbands' pension. On the average, women live longer than men and the result of these various factors is a growing number of elderly widows with scanty incomes. In 1977, according to Statistics Canada, about 48 per cent of unattached women 65 and over had incomes of less than \$3,000 a year.

Obviously some drastic action is needed to correct this situation. The committee felt that, as a first step,

there should be a reciprocal and equal sharing of pensions paid by the Canada/Quebec Pension Plan between husband and wife. This means that not only husbands but wives also would share their pensions when either one reached the age of 65. The reciprocal feature of this suggestion eliminates any discrimination on the basis of sex and the concept of equal shares in pension entitlements confirms the concept of marriage as a partnership in essence.

The recommendations of the committee are:

- 1. that the federal and provincial governments and the pension industry be urged to make it obligatory for private pension schemes to provide adequately for survivors;**
- 2. that the reciprocal and equal sharing of pensions under the Canada/Quebec Pension Plan be adopted as the best method of providing pensions for housewives and that the equal sharing of any pension entitlements earned by either spouse during any period of marriage should confirm the fact that marriage has some of the essential qualities of a partnership;**
- 3. that the rules which bar women employed by their husbands in unincorporated enterprises from contributing to the Canada/Quebec Pension Plan be eliminated;**
- 4. that any unfair discrimination against women in the pension field not based on accepted and sound actuarial principles should be vigorously attacked by the provincial and federal authorities responsible for human rights.**

Part VI

Special Groups in the Population

In a private pension plan one of the important features is the rule regarding vesting. Vesting means that employees have a right to any contributions to a pension fund made by employers on their behalf as well as to their own contributions. The federal government and a number of the provinces have formal rules about vesting which usually say that employees must have worked for ten years for the same employer and be at least 45 years old before vesting takes place. At the same time, the pension contributions are locked in and cannot be withdrawn by employees. However, many people change their jobs several times in their working life

and do not stay with one employer long enough to earn a pension entitlement. They merely get their own contributions back when they leave a job and the sad result is that often when they come to retire they have no private pension at all.

It was the view of the committee that the present vesting rules are too strict and that it would be preferable for vesting to take place after employment for one year without regard to age. This would mean that workers who changed their jobs frequently, the so-called mobile workers, would accumulate pension rights throughout their working lives. Some of the amounts might be small and it is proposed that they be turned over to the Canada/Quebec Pension Plan and then to a Crown corporation that would be responsible for investing the money. Ultimately, when mobile employees retire, the amounts accumulated on their behalf would be given to them in the form of an annuity.

In some respects, there are classes of seasonal workers who have problems similar to the mobile workers. They do not fit well into private pension systems but it is felt that special treatment under the Canada/Quebec Pension Plan would be justifiable.

Saving by the self-employed and others in the form of Registered Retirement Savings Plans (RRSPs) is another device that can be used to provide post-retirement income. Basically, this involves the creation of a fund by limited annual contributions on which taxes are deferred but later withdrawals or income received from an annuity derived from the fund are taxable. Unfortunately, such tax deferral schemes are primarily useful to the upper-income groups and are often of little relevance to the poor whose ability to save is limited. For the majority of people an expanded public pension system is a better way of assuring a retirement income than RRSPs since it not only provides for tax deferral but offers indexing and other features designed to soften the impact of inflation.

The recommendations of the committee are:

- 1. that, with the introduction of early vesting, the pension benefits of mobile workers under private pension schemes be transferred to the Canada/Quebec Pension Plan;**
- 2. that the fund accumulated by the Canada/Quebec Pension Plan consisting of the pension benefits of mobile workers be managed by a Crown agency consisting of representatives of the insurance industry,**

financial institutions and pension funds as well as the general public, with the primary purpose of investing the contributions in an efficient manner and protecting the fund against the inroads of inflation;

3. that the benefits that have accrued to individuals be made available to them on retirement in the form of annuities;

4. that the problem of inadequate or nonexistent pensions for seasonal workers be dealt with by creating a special category for such workers under the Canada/Quebec Pension Plan with a premium and payout structure designed to meet the abnormal aspects of seasonal employment;

5. that the appropriate body or bodies provide the public with clear standardized statements of all the conditions attached to RRSPs, including administrative costs, fees for termination and any other aspect of RRSPs relevant to the investor.

Part VII

Assistance for the Aging

The well-being of the elderly depends partly on a satisfying social life as well as on their material welfare. Many corporations encourage retired employees to take part in company sponsored programs but this obviously leaves many gaps. The federal New Horizons program, begun in 1972, is a praiseworthy effort to encourage community activities of various kinds by the elderly.

Expert evidence given to the committee emphasized the drawbacks of putting old people in institutions. The committee concluded that every effort should be made to maintain old people in their accustomed surroundings. It was recognized that this might be difficult sometimes on both financial and physical grounds. A sudden drop in income might make it hard to keep up a home or an apartment in the face of rising costs and the frailty associated with old age might make it difficult to do basic household chores. The committee was impressed by the desirability of providing expanded homemaking services to the elderly or the infirm. Keeping people out of institutions is something to strive for although it is recognized that in some cases the amount of care required makes it inevitable that old people have to move to a nursing home or similar institution.

The treatment of old people often involves a major waste of resources. The elderly may have talents that are

unused but which could contribute significantly to both the economic and social health of the community. Old people deserve respect and there is little doubt that as their number increases so will their political power. More should be done to mobilize the elderly so that they can call attention more effectively to their needs and desires.

The recommendations of the committee are:

- 1. that increased resources be devoted to homemaking services, particularly by the municipalities;**
- 2. that the federal New Horizons program should be given continued support, that maximum flexibility should be stressed, that efforts should be made to use the skills of the elderly in reaching segments of the elderly population now left out of group activities and that every encouragement should be given to projects involving social services for the elderly;**
- 3. that policy directives should be issued by the appropriate authorities for the purpose of improving employment opportunities of those 65 and over and discouraging the elderly from leaving the labour market;**
- 4. that the retired elderly should organize, protest and show militancy in order to improve their chances of achieving dignity, obtaining higher incomes as well as medical and other services and finding useful work.**

Part VIII

Planning for Retirement

There is lots of evidence to show that the adjustment to retirement is easier if people receive skilled counselling well in advance. Some difference of opinion exists about the best time to start pre-retirement counselling but it seems certain that the interest of people can be aroused by the time they reach their mid-fifties. One of the important questions to deal with in any pre-retirement program is the financial situation that retired people will be faced with. Unhappily some people are not completely aware of what will happen to their retirement income and if it drops sharply and unexpectedly this may prove to be an unpleasant surprise.

Also people who have plans for a second career after retirement should not leave the preparations until the last minute. In some instances, the pursuit of a new career may involve specialized skills and often it may take years of academic or technical training to acquire them.

Some purposeful activity is essential for most retired people whether it be for gain or not. New-found leisure is enjoyable up to a point but to sit with folded hands for long periods can be frustrating and unhealthy.

The committee was unfavourably impressed with the fact that the official federal employment service offered slight opportunities for those 65 and over. It is understandable that this should be so when there is a high level of unemployment among younger workers. Nevertheless, there does appear to be age discrimination against workers who are 65 and over and this may well involve a waste of human resources that the country cannot afford.

The recommendations of the committee are:

- 1. that both public authorities and private companies should undertake to implement effective pre-retirement programs;**
- 2. that the Canada Employment and Immigration Commission should take appropriate measures to ensure that its offices are better equipped to deal with older workers, including: (a) improved job training facilities; (b) a more vigorous placement program; (c) more advertising of available services;**
- 3. that employers should introduce programs of graduated retirement such as, for example, longer annual holidays or shorter work weeks, for workers approaching the age of retirement.**

Part IX

Conclusion

It quickly became evident to the committee that there was overwhelming support from the public for the elimination of compulsory retirement at some arbitrary age such as 65. The arguments are convincing that more flexibility in retirement policy is desirable, partly because compulsory retirement is discriminatory and partly because forced retirement may sentence many people to lives of poverty. To some extent this is a result of the inability of the private pension system to maintain the income of many retired people at a satisfactory level.

The fact that many old people are living on the verge of poverty was of deep concern to the committee. This is why one of the key recommendations of the committee

was to bolster the public pension system (the Canada/Quebec Pension Plan) in order to provide essential income support for the elderly as quickly as possible. The need for action was emphasized because the number of those 65 and over is growing and their social and economic problems are growing with them. While the committee does not agree with the alarmist views that have been expressed about the burden of supporting the elderly in the future, it does believe that the problems of adjustment that can be foreseen will be dealt with more easily if intelligent planning is undertaken by governments at all levels.

The motivation of the committee is not exclusively humanitarian; it is convinced also that its proposals are sensible from an economic point of view. It tries to make some contribution to offsetting the wasting effect of rising prices on retirement income by emphasizing time and again the essentiality of pensions which are tied to the Consumer Price Index. The difficulties of achieving this in the private sector are recognized and this is an argument for greater emphasis on the public pension system.

Apart from what has already been said, there are two important final observations.

One is that better pensions are a substitute for increased welfare payments. Those who believe that the costs of maintaining the elderly in the next twenty-five or fifty years will materialize out of thin air are deluding themselves. The money will come either from savings in this generation or taxes in following generations but it is clear that the well-being of the retired elderly in the future will not be without cost. If people do not save to provide pensions for themselves, their retirement incomes will have to come from somewhere and the readiest source is the pockets of the workers who pay the taxes. Saving in an intelligent and systematic way, no matter how small the amounts, will grow surprisingly over the years.

The other observation is that the recommendations in the main report and in this summary do not involve a raid on the public purse. The committee rejects out of hand the idea that the solution of all our social problems lies in applying large amounts of government money to them. It believes firmly that the issues raised here can be resolved by a co-operative and farsighted attitude on the part of employers and employees as well as husbands and wives.

Members of the Special Senate Committee on Retirement Age Policies

Senators Adams*
Anderson (appointed November 30, 1978)
Bell*
Benidickson*
Bird (appointed November 1, 1978)
Bosa*
Buckwold*
Cameron* (replaced October 19, 1978)
Cottreau*
Croll* (Chairman)
Deschatelets*
Eudes*
Fournier (Madawaska-Restigouche)
(Vice Chairman)
Fournier (Restigouche-Gloucester)
(appointed February 9, 1978)
Greene* (deceased)
Haidasz (appointed October 19, 1978)
Inman*
Lucier*
McNamara* (replaced February 9, 1978)
Norrie (appointed November 28, 1978)
Phillips*
Quart*
Rowe*
Steuart*
Williams*

* Those Senators marked with an asterisk were appointed December 14, 1977.

Membres du comité spécial du sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite

Sénateurs: Adams*

Anderson (nommée le 30 novembre 1978)

Bell*

Benidickson*

Bird (nommée le 1^{er} novembre 1978)

Bosa*

Buckwold*

Cameron* (remplacé le 19 octobre 1978)

Cottreau*

Croll* (président)

Deschatelets*

Eudes*

Fournier (Madawaska-Restigouche)

(Vice-président)

Fournier (Restigouche-GloUCEster) (nommée le 9 février 1978)

Greene* (décédé)

Haidasz (nommé le 19 octobre 1978)

Inman*

Lucier*

McNamara* (remplacé le 9 février 1978)

Norrie (nommée le 28 novembre 1978)

Phillips*

Quart*

Rowe*

Stewart*

Williams*

* Les sénateurs dont le nom est suivi d'un astérisque ont été nommés le 14 décembre 1977.

souliguant sans cesse la nécessité d'indexer les pensions sur l'indice des prix à la consommation. Les difficultés que rencontrerait le secteur privé à cet égard sont connues et c'est un argument de plus en faveur du système de retraite public.

Outre ce qui a déjà été dit, deux observations importantes s'imposent pour finir.

La première est qu'il vaut mieux améliorer les pensions de retraite plutôt que d'augmenter les aides sociales. Ceux qui pensent que les frais de prise en charge des personnes âgées disparaîtront au cours des 25 ou 50 prochaines années se trompent lourdement. L'argent nécessaire proviendra soit de l'épargne accumulée par la présente génération soit des impôts payés par les générations suivantes, mais il est clair que le bien-être des retraités coûtera plus cher à l'avenir. Si les individus n'économisent pas pour se constituer une pension de retraite, il faudra bien trouver l'argent quelque part, et le plus commode est encore la poche des contribuables. L'épargne intelligente et systématique, si petites que soient les sommes économisées, connaîtra un essor surprenant au fil des années.

La deuxième observation est que les recommandations que renferment le rapport et le présent résumé ne se traduiront pas par une razzia sur les deniers publics. Le Comité rejette d'emblée l'idée selon laquelle, pour résoudre nos problèmes sociaux, il suffit de puiser largement dans le Trésor public. Il est convaincu que les questions soulevées ici peuvent être résolues grâce à une concertation prévoyante entre d'une part, employeurs et employés et d'autre part, maris et femmes.

améliorant les établissements de formation professionnelle, b) en disposant d'un programme de placement plus actif, c) en faisant plus de publicité pour les services disponibles;

3. que les employeurs élaborent des programmes de retraite échelonnée, assortis par exemple, de congés annuels plus longs, de semaines de travail plus courtes, pour les employés qui approchent de l'âge de la retraite.

Partie IX

Conclusion

Le Comité s'est rapidement rendu compte que le public dans son ensemble se prononçait largement pour la suppression de la retraite obligatoire à un âge fixé arbitrairement, par exemple à 65 ans. Les arguments présentés démontrent qu'il est souhaitable d'assouplir la politique de la retraite parce que d'une part, la retraite obligatoire est discriminatoire et parce que, d'autre part, celle-ci peut condamner de nombreuses personnes à vivre dans le dénuement. Il faut y voir, dans une certaine mesure, l'impuissance du système de retraite privé à maintenir le revenu de nombreux retraités à un niveau satisfaisant.

Le Comité s'est vivement préoccupé du sort de nombreuses personnes âgées qui vivent au seuil de la pauvreté. C'est la raison pour laquelle, dans une de ses principales recommandations, il a décidé de renforcer le système de retraite public (le Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec) afin d'apporter un soutien économique essentiel au troisième âge dans les plus brefs délais. Il serait temps d'agir, car le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus augmente rapidement en même temps que leurs problèmes sociaux et économiques. Le Comité ne partage pas les points de vue alarmistes exprimés par certains au sujet du fardeau que représentera plus tard la prise en charge des vieillards, mais il est persuadé que les problèmes d'adaptation à la retraite qui sont prévisibles pourront être surmontés plus facilement si les gouvernements à tous les niveaux la planifient intelligemment.

Le Comité n'est pas seulement poussé par une motivation d'ordre humanitaire car il est par ailleurs convaincu que ses propositions sont justifiées du point de vue économique. Il essaie de compenser l'effet dévastateur de la hausse des prix sur les pensions de retraite en

La planification de la retraite

De nombreux témoignages indiquent que le départ à la retraite se fait plus aisément si les employés en cause bénéficient de services d'orientation pré-retraite long-temps à l'avance. Les avis diffèrent quant au moment où il faut y avoir recours, mais il semblerait qu'on ne s'y intéresse que vers l'âge de 55 ans. Dans tout programme de pré-retraite, la situation financière dans laquelle se trouveront les retraités constitue l'une des questions les plus importantes à aborder. Malheureusement, certains ne sont pas pleinement conscients de ce qu'il adviendra de leur revenu de retraite, et si celui-ci subit une baisse vertigineuse et inattendue leur surprise risque d'être désagréable.

Ceux qui, d'autre part, pensent entamer une deuxième carrière après avoir pris leur retraite ne devaient pas s'y prendre au dernier moment. Dans certains cas, la recherche d'une nouvelle situation peut être tributaire de compétences spécialisées, et certaines d'entre elles demandent des années de formation universitaire ou technique. La plupart des retraités estiment qu'il est essentiel d'avoir une occupation quelconque, que celle-ci soit rétribuée ou non. Se découvrir des loisirs est agréable jusqu'à un certain point, mais passer son temps à se croiser les bras peut être frustrant et malsain.

Le Comité a eu la surprise désagréable de constater que les services officiels d'emploi fédéraux n'offraient que peu de possibilités aux personnes âgées de 65 ans et plus. Que ce soit le cas lorsque le niveau de chômage est particulièrement élevé chez les jeunes est facilement compréhensible. Il semble néanmoins que cette tranche d'âge soit pénalisée et qu'il y ait là un gaspillage de ressources humaines que le pays ne peut pas se permettre.

Le Comité recommande:

1. que les pouvoirs publics et les sociétés privées s'engagent à mettre en vigueur des programmes d'orientation pré-retraite plus efficaces;

2. que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada prenne les mesures qui s'imposent pour que ses bureaux soient mieux équipés pour répondre aux besoins des travailleurs plus âgés notamment a) en

possible, rester dans un environnement qui leur est familier, bien que ce ne soit pas toujours facile pour des raisons tant financières que physiques. Si le revenu vient brusquement à baisser, il est dur de maintenir une maison ou un appartement en bon état vu la hausse des prix. D'autre part, les simples tâches ménagères deviennent de plus en plus lourdes à accomplir quand les forces déclinent. Le Comité a été frappé par la nécessité d'offrir un plus grand nombre de services d'aide à domicile aux personnes âgées ou aux infirmes. Il faut tout faire pour qu'ils ne soient pas relégués dans des institutions bien que dans certains cas, les soins qu'ils nécessitent l'exigent.

On gaspille souvent les ressources que représentent les personnes âgées. Celles-ci peuvent avoir des talents qui ne sont pas utilisés, mais qui pourraient contribuer sensiblement au bien-être économique et social de la collectivité. Les veillards méritent le respect et il ne fait aucun doute que leur influence politique augmentera avec leur nombre. Des efforts devraient être faits pour les mobiliser de façon à ce qu'ils puissent attirer davantage l'attention sur leurs besoins et désirs.

Le Comité recommande:

1. que les autorités, particulièrement au niveau municipal, consacrent davantage de ressources aux services d'aide à domicile;
2. que le programme fédéral Nouveaux horizons bénéficie de subventions permanentes, qu'on s'attache à lui donner le maximum de souplesse, qu'on s'efforce de recourir aux personnes âgées pour contacter les vieillards qui ne participent encore à aucune activité de groupe, et qu'on encourage pleinement les projets de services sociaux aux personnes âgées;
3. que les autorités compétentes émettent des directives politiques visant à améliorer les possibilités d'emploi des personnes âgées de 65 ans et plus et à les inciter à ne pas quitter le marché du travail;
4. que les retraités s'organisent et militent pour se voir traités avec dignité, pour obtenir des revenus plus élevés ainsi que des soins médicaux et autres services et pour qu'on leur donne la possibilité de se rendre utiles.

Le bien-être des personnes âgées dépend autant de l'agrément de leur vie sociale que de leur aisance matérielle. De nombreuses sociétés encouragent leurs employés retraités à participer à des programmes qu'elles patronnent, mais il est évident que certaines lacunes persistent. Le programme fédéral dit Nouveaux horizons, créé en 1972, fait des efforts louables pour encourager les personnes âgées à participer à des activités communautaires de toutes sortes.

Les témoins qui ont comparu devant le Comité ont fait ressortir les inconvenients qu'il y avait à mettre les vieillards dans des institutions. Le Comité en a conclu que les personnes âgées devraient, dans la mesure du

Aide aux personnes âgées

Partie VII

Le Comité recommande:

1. que grâce à l'attribution rapide de la quote-part patronale, les prestations de retraite des travailleurs mobiles dans le cadre des régimes privés, soient transférées au Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec.
2. que les fonds accumulés par le Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec sous forme de cotisations de retraite des travailleurs mobiles, soient gérées par une société de la Couronne composée de représentants du secteur des assurances, des institutions financières, des caisses de retraite ainsi que du public, et qui aura pour tâche essentielle d'investir les cotisations de façon efficace et de protéger les fonds contre les méfaits de l'inflation.
3. que les sommes accumulées au profit d'un individu soient mises à sa disposition au moment de la retraite sous forme de rente;
4. que le problème des pensions insuffisantes ou inexistantes des travailleurs saisonniers soit résolu par la création d'une catégorie spéciale pour ces travailleurs dans le Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec, où l'on prévoira un système de primes et de versements susceptibles de faire face aux aspects particuliers de l'emploi saisonnier;
5. que les organismes appropriés informent clairement le public de toutes les conditions dont sont assortis les RFR, notamment des frais d'administration et de liquidation, ainsi que de toutes les caractéristiques susceptibles d'intéresser les investisseurs.

d'emploi plusieurs fois au cours de leur vie active et ne travaillent pas suffisamment longtemps chez un employeur pour avoir droit à une pension de retraite. Elles n'ont droit lorsqu'elles quittent un emploi, qu'aux cotisations qu'elles ont versées, et lorsqu'elles prennent leur retraite, elles n'ont malheureusement aucune pension de retraite privée.

Le Comité estime que les règles actuelles en matière d'attribution de la quote-part patronale sont trop strictes et qu'il serait préférable que celle-ci soit attribuée après avoir travaillé pendant un an, et ce indépendamment de l'âge. Cela permettrait aux travailleurs qui changent fréquemment d'emploi, les travailleurs dits mobiles, d'accumuler des cotisations de retraite au cours de leur vie active. Comme certaines pensions seraient peu importantes, le Comité propose de les reverser au Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec et ensuite à un organisme d'État qui serait chargé de placer l'argent. Lorsque les travailleurs mobiles prendraient leur retraite, les sommes accumulées en leur nom leur seraient restituées sous forme de rente.

Il existe à certains égards, des catégories de travailleurs saisonniers qui ont des problèmes semblables aux travailleurs mobiles. Les régimes de retraite privés sont inadéquats et le Comité estime que le Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec pourrait leur accorder un statut spécial.

Les travailleurs indépendants et les autres peuvent obtenir un revenu de retraite supplémentaire en cotisant à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER). Il s'agit, grosso modo, de créer un fonds en y versant une somme annuelle limitée qui échappe temporairement à l'impôt, mais tout retrait ou revenu provenant d'une rente tirée de ce fonds est imposable. Malheureusement, cet ajoutement d'impôt est surtout utile à ceux qui disposent d'un revenu élevé et il est souvent de peu d'utilité pour ceux qui ne peuvent guère économiser. Pour la majorité, un régime de retraite public élargi permet de mieux s'assurer un revenu de retraite que les REER dans la mesure où non seulement il permet de différer le paiement de l'impôt mais où il assure aussi l'indexation et d'autres avantages destinés à atténuer les effets de l'inflation.

Canada ou de rentes du Québec. De cette façon, non seulement le mari mais aussi la femme partagerait sa pension de retraite lorsque l'un d'entre eux atteindrait l'âge de 65 ans. Le principe de la réciprocité éliminerait toute discrimination fondée sur le sexe et le partage égal des droits à pension confirmerait le fait que le mariage est avant tout une association.

Le Comité recommande:

1. que l'on invite les gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que l'ensemble des régimes de retraite à rendre obligatoires des plans assurant un revenu décant au conjoint survivant;

2. que le partage réciproque et égal des pensions, prévu dans le Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec, soit retenu comme la meilleure solution à l'égard des ménagères, et que le partage égal de tous les droits à pension acquis par l'un des époux durant toute période de vie commune vienne confirmer le fait que le mariage présente certains des caractères essentiels d'une association;

3. que les dispositions qui interdisent aux femmes employées par leur mari dans une entreprise non constituée en société de contribuer au Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec soient éliminées;

4. que toute discrimination à l'égard des femmes, qui ne repose pas sur des données actuarielles bien établies, soit vigoureusement combattue par les autorités fédérales et provinciales chargées de défendre les droits de la personne.

Partie VI

Groupe particuliers de population

L'attribution de la quote-part patronale constitue une des caractéristiques les plus importantes des régimes de retraite privés. Par là, il faut entendre que tout employé a droit aux cotisations versées en son nom par un employeur à une caisse de retraite ainsi qu'à ses propres cotisations. Le gouvernement fédéral et un certain nombre de provinces ont adopté à ce sujet des règles précises qui stipulent qu'un employé doit avoir travaillé pendant 10 ans pour le même employeur et doit avoir au moins 45 ans pour que la quote-part patronale puisse lui être attribuée. Les cotisations à un régime de retraite sont d'autre part bloquées et ne peuvent pas être retirées. De nombreuses personnes cependant changent

façon à protéger les cotisations des employés ayant de longues années de service;

4. que les provinces et le gouvernement fédéral prennent les mesures voulues pour exiger de toutes les caisses de retraites privées relevant de leur compétence, qu'elles divulguent à leurs cotisants comment leurs fonds sont investis et combien ils rapportent.

Partie V

Les femmes et la retraite

Le nombre croissant des femmes qui travaillent contre rémunération constitue l'un des changements sociaux les plus radicaux qui aient eu lieu au cours de la dernière moitié du XX^e siècle. Traditionnellement, le rôle des femmes consistait à entretenir la maison et à élever les enfants bien que dans les familles d'agriculteurs elles aient souvent partagé les travaux de la ferme. Or, les années 70 ont vu arriver sur le marché du travail environ la moitié des femmes vivant au Canada. Un peu plus d'un quart d'entre elles seulement cotisent à une caisse de retraite privée. La plupart bénéficient du Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec, mais leurs retraites se trouvent souvent réduites du fait de leurs salaires relativement bas, de la durée limitée de leur emploi et de l'importance du travail à temps partiel. D'autre part, seuls les travailleurs rétribués peuvent cotiser au Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec, ce qui exclut les femmes au foyer. Il est évident que le travail accompli par celles-ci est important pour l'économie, mais le régime ne prévoit pas de pensions de retraite pour elles. Il faut également souligner que dans les caisses privées, l'allocation au conjoint survivant n'est pas prévue dans certains cas et il n'est pas rare que les veuves ne puissent bénéficier de la pension de retraite de leur mari décédé. Si l'on ajoute à cela que les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, ces divers facteurs expliquent pourquoi de plus en plus de veuves disposent de faibles revenus. Selon Statistique Canada, environ 48% des femmes seules âgées de 65 ans et plus disposaient en 1977 d'un revenu inférieur à \$3,000 par an.

De toute évidence, des mesures radicales s'imposent pour corriger cette situation. Le Comité estime qu'il y aurait lieu, dans un premier temps, d'instituer un partage réciproque et égal entre mari et femme des pensions de retraite versées par les Régimes de pensions du

la vie sont monnaie courante dans les conventions collectives, mais beaucoup moins dans les régimes de retraite. Les retraites des fonctionnaires sont complètement indexées, alors que ce n'est pas habituellement le cas dans le secteur privé. Les retraites que versent les employeurs privées sont rajustées de temps à autre, mais il est rare que ces modifications tiennent entièrement compte de la hausse des prix à la consommation.

L'indexation des pensions de retraite soulève de graves controverses, et de nombreuses sociétés privées ne veulent pas prendre ce risque qui pourrait s'avérer très onéreux si le taux d'inflation augmentait sensiblement. La non-indexation des pensions de retraite versées par les caisses privées constitue un sérieux handicap en période inflationniste. C'est ce qui explique en partie pourquoi le Comité favorise une plus grande participation aux régimes de retraite publics, le Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec.

Le problème de l'inflation soulève cependant d'autres questions. Dans les circonstances actuelles, le montant maximum des cotisations qui peuvent être versées aux Régimes de pensions du Canada ou de rentes du Québec se situe encore au-dessous de la moyenne des salaires industriels qui s'élève à environ \$13,000 par an. En 1979, le plafond était de \$11,700. Il s'ensuit que les pensions de retraite sont modiques et il serait souhaitable d'en relever sensiblement le plafond afin de protéger davantage les travailleurs contre la hausse des prix. Le Comité a estimé que le maximum des gains ouvrant droit à pension soit majoré de 50% pour atteindre environ \$20,000 aux taux actuellement en vigueur.

Le Comité recommande:

1. que le plafond établi par le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec (maximum des gains annuels ouvrant droit à pension), soit majoré de 50% de façon à équivaloir à une fois et demi le salaire moyen dans l'industrie, soit environ \$20,000 aux taux actuels, afin d'assurer aux travailleurs la meilleure protection possible contre l'inflation;

2. que cette majoration soit intégrée aux augmentations annuelles, de sorte que le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension soit atteint au moment où le niveau de cotisation totale de 8% s'applique;

3. que, s'il y a lieu, les caisses privées soient invitées à modifier leur régime en calculant des pensions sur la base des gains ultimes ou une formule équivalente, de

L'inflation menace constamment les retraités à revenu fixe. Cela est particulièrement vrai à notre époque où la hausse des prix à la consommation est rapide. L'effet cumulatif de l'inflation peut porter gravement atteinte au mode de vie des retraités. À titre d'exemple, la valeur d'une pension de retraite diminue environ de moitié en 10 ans si le taux d'inflation est de 7% par an et s'il est de 10%, il suffit de 7 ans pour réduire la valeur d'une retraite de moitié. Les traitements de ceux qui travaillent sont normalement rajustés en hausse en vue de compenser l'inflation, ce qui n'est habituellement pas le cas pour les retraités. Aussi risquent-ils fort d'être obligés de supporter une part injuste du fardeau que constitue la hausse des prix. Il en découle de graves problèmes tant pour les personnes seules que pour les ménages, et le blâme en revient au gouvernement qui autorise cet état de choses. En règle générale, l'inflation n'a que peu d'effet sur la production, mais elle peut entraîner des injustices sociales des plus graves.

Le mécanisme qui est généralement adopté en vue de protéger soit les travailleurs soit les retraités contre les hausses de prix est la clause d'indexation ou de rajustement qui rattache les versements à l'indice officiel des prix à la consommation. Les clauses relatives au coût de

Retraite et contexte économique

Partie IV

5. que les prestations payables aux personnes qui cotisent au nouveau niveau soient calculées sur une base actuarielle pour tous les employés qui décident de prendre leur retraite avant que le nouveau niveau des pensions n'entre en vigueur;

6. que les Régimes de pensions du Canada ou de rentes du Québec élargis soient intégrés ou ajoutés aux régimes privés en vigueur, au choix de l'employeur ou de l'employé;

7. que l'on permette l'attribution rapide de la quote-part patronale, par exemple après un an, pour les pensions versées par le gouvernement fédéral et que l'on insiste pour que les provinces fassent de même dans leur sphère de compétence;

8. que les cotisants au Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec soient en principe autorisés, s'ils le veulent, à toucher une pension à partir de 60 ans calculée sur une base actuarielle.

ou de rentes du Québec comporte néanmoins une faiblesse fondamentale: le montant de la pension de retraite est nettement insuffisant. En 1979, les prestations maximales s'élevaient à \$218.06 par mois, et nombre d'employés n'auront pas eu un traitement suffisant ou n'auront pas cotisé suffisamment longtemps pour les percevoir. Le Comité propose essentiellement de relever les cotisations au Régime de pensions du Canada ou vers les cotisations au Régime de pensions du Québec pour les porter à 8%, la moitié provenant de l'employeur et l'autre de l'employé. Pour chacun, l'augmentation serait donc de 2.2%, étalée sur deux ans. Le relèvement des cotisations de 3.6% à 8% devrait permettre approximativement de doubler les prestations actuelles. À titre de comparaison, il est intéressant de noter que les prélèvements de sécurité sociale aux États-Unis se situent entre 6 et 7% tant pour les employés que pour les employeurs, ce qui fait un total se situant entre 13 et 14%.

Le Comité recommande:

1. que, pour toutes les personnes âgées de 65 ans et plus, aucune mesure ne vienne porter atteinte aux droits et aux prestations qu'elles reçoivent à l'heure actuelle;

2. que, vu les lacunes des régimes privés, les cotisations versées dans le cadre du Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec soient portées à 8%, à raison de 4% pour l'employé, de 4% pour l'employeur et de 8% pour les travailleurs indépendants au lieu des 3.6% qui représentent le niveau global actuel. Cette recommandation entraînera une augmentation annuelle de 2.2% de l'ensemble des cotisations pendant 2 ans. Cela veut dire que l'employeur et l'employé vont cotiser à raison de 1.1% de plus chaque année, jusqu'à élimination de la différence totale de 4.4%;

3. que l'employé soit autorisé à un droit de pension au nouveau niveau, s'il se charge à la fois de sa quote-part et de celle de son employeur, pour toute période antérieure à l'introduction des nouveaux taux de cotisation, sans jamais remonter au-delà du 1^{er} janvier 1966 et à condition, d'avoir disposé à l'époque de revenus supérieurs au minimum requis;

4. que les augmentations des prestations versées dans le cadre du Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec soient échelonnées sur cinq ans à partir de la fin de l'année où le nouveau niveau de 8% entrera en vigueur;

sur l'indice des prix à la consommation établi par Statis-

tique Canada.

Un régime de retraite contributif, le Régime de pensions du Canada et son équivalent, le Régime des rentes du Québec sont entrés en vigueur au début de l'année 1966. Un trait caractéristique de ces régimes est que toutes les cotisations correspondent à un travail rémunéré. Ils garantissent une pension de retraite ainsi que des prestations en cas de décès ou d'invalidité et assurent un revenu au conjoint survivant. La cotisation de l'employé est de 1.5% de son traitement cotisable et une cotisation équivalente est versée par l'employeur. Les travailleurs indépendants cotisent à raison de 3.6% de leur revenu. Il n'est pas nécessaire de cotiser lorsque les gains sont inférieurs à un minimum donné ou lorsqu'ils dépassent une somme maximale, ces limites augmentent d'ailleurs progressivement. En 1966 et 1967, la fourchette allait de \$600 à \$5,000, mais le plafond a été graduellement relevé au cours des années suivantes jusqu'à ce qu'un nouvel accord entre en vigueur en 1975. À cette époque, le plafond appelé maximum des gains annuels ouvrant droit à pension devait être relevé de 12.5% par an jusqu'à ce qu'il rattrape l'indice des salaires industriels calculé par Statistique Canada. La pension de retraite équivalait au quart de la moyenne des gains mensuels ouvrant droit à pension, et un rajustement est prévu pour tenir compte de la hausse des salaires et du relèvement des plafonds de cotisations. Les pensions de retraite sont également indexées annuellement sur l'indice des prix à la consommation calculé par Statistique Canada. Le Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec comporte un certain nombre de caractéristiques que devrait comporter tout régime de retraite commun: l'universalité, l'acquisition immédiate de la quotepart patronale, la transférabilité intégrale et l'indexation.

Les régimes de retraite privés au Canada présentent par contre plusieurs lacunes, la principale étant qu'ils n'assurent qu'une garantie limitée. En règle générale, ils ne sont pas indexés bien qu'un certain nombre d'entre eux prévoient certains rajustements. Un pourcentage important d'employés prennent leur retraite sans avoir de pension de retraite privée ou en ayant une très petite. Même lorsqu'ils y ont droit, l'absence de toute clause d'indexation entraîne une diminution de la valeur de ces pensions du fait de l'inflation.

Malgré ses mérites, le Régime de pensions du Canada

Le Canada possède un régime général de sécurité sociale qui permet d'assurer un soutien de revenu aux personnes âgées. La Sécurité de la vieillesse en est l'élément le mieux connu. Elle est versée à toute personne de 65 ans ou plus, les bénéficiaires devant toutefois se conformer à certaines conditions quant à leur lieu de résidence. À cette pension vient s'ajouter le Supplément de revenu garanti versé à tous ceux qui ont de faibles moyens d'existence. L'allocation payable au conjoint est un autre supplément qui est versé à toute personne âgée de 60 à 64 ans dont le conjoint recevait la pension de sécurité de la vieillesse bien que pour y avoir droit, il faille ne pas disposer d'un revenu supérieur à une somme donnée. Un certain nombre de provinces versent également aux personnes dans le besoin des suppléments de revenu qui leur garantissent ainsi un revenu minimum. Ces prestations fédérales et provinciales sont dans la plupart des cas de l'ordre de \$300 à \$400 par mois pour les personnes seules et de \$600 à \$700 par mois pour les couples mariés. Il est important de signaler que les versements sont indexés tous les trimestres,

Le revenu des personnes âgées

Partie III

personnes âgées.

de soins et dans tous les domaines qui intéressent les vices ménagers, des établissements d'hébergement et tion âgée dans les domaines des transports, des ser- demandes sociales et institutionnelles de la popula- indispensables pour faire face à l'augmentation des pal afin d'organiser et de coordonner les programmes soient créés aux niveaux fédéral, provincial et municipi- 3. que des organismes administratifs appropriés créés aux personnes âgées à charge;

penser l'augmentation des dépenses publiques consac- tion de la population jeune à charge, servent à com- secteurs comme l'éducation, par suite de la diminu- avant tout à ce que les économies réalisées dans des 2. que dans cette élaboration de politique, on veille à prévenir les problèmes d'adaptation;

l'avance à tous les niveaux de gouvernement de façon XXI^e siècle, une politique soit élaborée longtemps à du nombre des personnes de 65 ans et plus au début du tionnels qui résulteront de la très forte augmentation 1. qu'étant donné les profonds changements institu-

Le Comité recommande:

sur l'âge, pour tenir compte des modalités des régimes de retraite des employés et autres régimes semblables; 4. que la politique de la retraite facultative devienne la norme dans le secteur public et dans l'entreprise privée; 5. qu'on fasse adopter le plus tôt possible des modifications à la législation fédérale et provinciale des droits de la personne afin de réduire au minimum les possibilités de discrimination fondée sur l'âge.

Partie II

Les tendances démographiques

La population ou la composition démographique du Canada est capitale pour le bien-être économique et social du pays. Bien qu'il faille tenir compte du nombre des immigrants sur lesquels plane toujours un certain incertitude, les experts estiment que le nombre des personnes âgées augmentera régulièrement au Canada. Pour des besoins d'ordre statistique, toutes les personnes ayant 65 ans ou plus sont considérées comme des millions de vieillards et, selon les dernières estimations, on en comptera environ 3.4 millions d'ici l'an 2001. L'augmentation sera cependant plus prononcée quelques années plus tard lorsque les bébés nés peu après la Seconde Guerre mondiale auront 65 ans. Et d'ici 50 ans, le nombre des personnes ayant 65 ans ou plus devrait atteindre 6 à 8 millions. On comptera donc alors une personne de 65 ans et plus pour deux personnes actives (18 à 64 ans).

Il en est qui craignent que la sécurité sociale et les autres frais liés à la prise en charge de tous ces vieillards ne constituent un fardeau intolérable pour la population active. Cette crainte ne tient toutefois pas suffisamment compte de la diminution du nombre des jeunes (0 à 17 ans) et par conséquent, de la charge moindre qu'ils représentent. C'est pourquoi le taux de la population à charge, tant jeune qu'âgée, par rapport à la population totale diminuera en fait au moins jusqu'au milieu du prochain siècle. Le Comité n'a donc pas estimé devoir partager les inquiétudes exprimées quant au vieillissement de la population canadienne.

3. que la totalité de la législation sur les droits de la personne soit révisée afin d'éliminer toute échappatoire permettant d'exercer une discrimination fondée

2. que, par des modifications des régimes de retraite, des règlements applicables à la retraite ou des conventions collectives, l'âge obligatoire de la retraite soit retardé d'un an pendant cinq années consécutives et qu'à la fin de cette période, le principe de la retraite obligatoire à un âge déterminé soit complètement abandonné;

b) des mesures analogues en ce qui concerne les fonctionnaires provinciaux et municipaux.

a) des modifications aux règlements régissant les fonctionnaires et les employés des sociétés relevant du gouvernement fédéral;

1. que l'abolition progressive de la retraite obligatoire fondée sur l'âge devienne l'objet d'une politique générale donnant lieu à:

Le Comité recommande:

Le Comité est convaincu que les politiques relatives à la retraite devraient être assouplies et l'âge de la retraite laissé à la discrétion des individus tout en respectant certaines règles élémentaires en matière de compétence et de conditions physiques.

Malgré cela, il est certain que la retraite obligatoire fondée uniquement sur l'âge constitue une violation des droits de la personne. On pourrait la comparer à la discrimination pour cause, par exemple, de race ou de religion. Au Canada, les lois interdisant la discrimination fondée sur l'âge ne sont pas les mêmes dans toutes les provinces et dans trop de cas elles ne protègent pas ceux qui ont dépassé l'âge de 65 ans.

La retraite obligatoire arrange d'autre part l'emploi qui n'a pas, ainsi, à évaluer les capacités des employés âgés pour savoir s'ils peuvent continuer à travailler ou non. Il n'est pas très agréable de devoir dire à un employé dont les états de service ont été pleinement satisfaisants pendant de nombreuses années qu'il a été jugé incompétent et qu'il doit cesser de travailler. Par ailleurs, certains estiment que les employés âgés qui restent à leur poste sont susceptibles de retarder la promotion des jeunes.

La retraite obligatoire arrête leur travail. Les derniers années dans la pauvreté s'il sont capables de poursuivre leur travail.

préparent leur retraite à 65 ans, ne disposent pas de revenus adéquats et il serait cruel de les condamner à vivre

La retraite

La retraite n'était pas chose commune jadis, surtout pour ceux qui vivaient de la terre. Les agriculteurs travaillaient jusqu'à ce que le déclin de leurs forces ou la maladie les force à cesser tout travail, et il en allait pratiquement de même pour ceux qui travaillaient dans d'autres secteurs. Au Canada, nombreux étaient ceux qui ne bénéficiaient d'aucune pension de retraite et la perspective de l'hospice n'était jamais très éloignée. Les années 30 devaient cependant changer ce tableau. En raison notamment de l'adoption, au milieu de la décennie, d'une législation sur la sécurité sociale aux États-Unis, il était devenu de plus en plus admis au Canada que la retraite soit fixée vers 65 ans. Il n'existait bien entendu aucun texte de loi obligeant un employé à prendre sa retraite à cet âge, mais la pratique en était devenue courante dans beaucoup de sociétés et d'organismes d'État. D'autre part, il arrivait que la retraite de retraite et devienne alors automatique. La retraite obligatoire pose donc des questions d'ordre théorique et pratique.

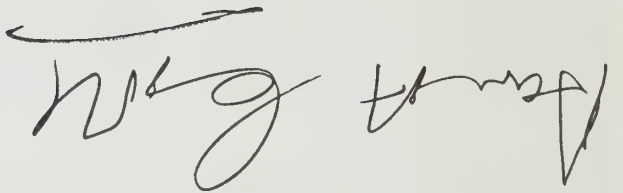
Une chose est cependant certaine. D'innombrables études scientifiques indiquent que les capacités physiques et mentales des individus ne subissent aucun changement radical lorsqu'ils atteignent 65 ans. Certains se laissent aller bien avant, alors que d'autres restent vigoureux et actifs jusqu'à un âge avancé. Par conséquent, en règle générale, la retraite obligatoire à 65 ans ne se justifie pas pour des raisons médicales, bien qu'il existe naturellement des individus dont la santé décline lorsqu'ils atteignent la soixantaine et ne peuvent donc plus travailler aussi bien que des personnes plus jeunes.

Il en existe cependant d'autres qui veulent à tout prix prendre leur retraite à 65 ans ou moins. Le travail qu'ils font les soumet à des tensions d'ordre psychique ou physique et ils ont envie de se reposer; d'autres s'ennuient peut-être si leur travail a un caractère routinier. D'autres encore désirent consacrer plus de temps à leurs loisirs ou veulent entamer une nouvelle carrière. Mais il leur faut savoir avant tout s'ils disposent d'une retraite ou d'économies suffisantes leur permettant de vivre de façon aisée. Nombreux sont ceux qui, lorsqu'ils

Préface

Le Sénat créa, à la fin de 1977, un comité spécial d'enquête chargé d'étudier les politiques relatives à la retraite au Canada. Ce comité s'est penché sur les problèmes découlant de la retraite obligatoire, souvent fixée à 65 ans, et plus particulièrement sur les revenus des retraités. C'est ainsi qu'il a été amené à étudier les régimes de retraite tant publics que privés. Il s'est beaucoup arrêté sur les conséquences de l'évolution démographique ainsi que sur les répercussions de l'inflation. Le Comité a tenu des audiences d'octobre 1978 à mars 1979 et a publié son rapport intitulé *Retraite sans douleur* environ deux ans après sa création. On peut se procurer ce rapport dans toutes les librairies du Canada qui vendent les publications gouvernementales ou en écrivant au Centre de publication du gouvernement canadien, 270, rue Albert, Ottawa (Ontario) K1A 0S9. Il est également disponible dans toutes les bibliothèques.

Le Comité a estimé que nombreux seraient ceux qui n'auraient pas le temps de lire le rapport dans son intégralité, mais qui s'intéresseraient néanmoins à ses conclusions. C'est dans cette optique que la présente brochure a été rédigée. Elle renferme un résumé des remarques qui figurent dans le rapport intégral ainsi que toutes les recommandations du Comité. Un nombre limité d'exemplaires sera envoyé à toute personne qui en fera la demande au greffier du Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, le Sénat, Ottawa (Ontario) K1A 0A4.



31 octobre 1979
Le Président,
David A. Croll

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1979
N° de cat. YC 2-304/5-01-1
ISBN 0-662-50624-3

La Retraite: politiques, pensions, propositions

Points saillants du Rapport du
Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives
à l'âge de la retraite intitulé *Retraite sans douleur*

E.M.27-7-85

